RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2084/2022 **ATAS/189/2023**

COUR DE JUSTICE

Chambre des assurances sociales

Arrêt du 21 mars 2023

8ème Chambre

En la cause

Monsieur A_____, domicilié c/o Madame A_____, à VEYRIER recourant

contre

OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, sis rue des Gares 16, GENÈVE intimé

Siégeant : Maya CRAMER, Présidente suppléante; Andres PEREZ et Christine TARRIT-DESHUSSES, Juges assesseurs

EN FAIT

A. **a.** Monsieur A_____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né le _____ 1992, a été engagé par contrat de travail du 18 septembre 2018 en qualité de collaborateur administratif à un taux d'occupation à 50% dès cette date, puis par avenant du 8 février 2021, à un taux de 100% dès le 1er juin 2021.

b. Le 14 décembre 2021, l'assuré a été admis à l'École d'avocature (ci-après : l'ECAV), avec un début de cours au 21 février 2022.

c. En date du 23 décembre 2021, il a résilié le contrat de travail avec effet au 28 février 2022. Le dernier jour effectif de travail était le 18 février 2022.

d. Le 12 janvier 2022, l'assuré s'est inscrit auprès de l'office régional de placement (ci-après : ORP), lequel dépend de l'office cantonal de l'emploi (ci-après : l'OCE), afin de faire valoir son droit à une indemnité de chômage. Il a indiqué être apte au placement avec une disponibilité de 100% à partir du 1er mars 2022.

e. Par courrier du 24 janvier 2022 à son conseiller en personnel, l'assuré a expliqué que son contrat de travail avait été de durée déterminée et que la date d'expiration de ce contrat avait été fixée oralement lors de la proposition d'augmentation de son taux d'activité. En fin décembre 2021, il avait uniquement confirmé cette échéance par lettre. Par ailleurs, lors de ses récentes recherches d'emploi, il avait constaté que de nombreuses entreprises recherchaient des candidats titulaires du brevet d'avocat. C'est pourquoi et afin de ne pas être pénalisé dans le futur, il avait décidé de s'inscrire à l'ECAV. Une activité professionnelle en parallèle restait possible, dans la mesure où les enseignements se déroulaient principalement les soirs et les samedis. En outre, cette formation était la porte d'entrée vers un stage. Il avait au demeurant vraisemblablement déjà trouvé une opportunité pour septembre 2022.

f. Le 31 janvier 2022, l'assuré a transmis la grille horaire des cours de l'ECAV 2022, ainsi que son emploi de temps personnel. Il a précisé que l'ECAV n'était pas encore en mesure d'indiquer les modalités d'enseignement, en particulier si les cours auraient lieu en présentiel, en distanciel ou en une combinaison de ces deux formats.

g. Par courrier du 8 mars 2022, l'assuré a informé la caisse cantonale genevoise de chômage (ci-après : la caisse) que sa lettre de résiliation du 23 décembre 2021 n'était qu'une concrétisation formelle d'un accord consensuel fixant la fin des rapports de travail pour le 28 février 2022. En prévision de la fin des rapports de travail et de ses futures recherches d'emplois, il avait pris la décision de s'inscrire pour une formation juridique complémentaire dans le but d'obtenir le brevet d'avocat. La session 2022 durait de février 2022 au 28 mai 2022, avec une session d'examen du 20 au 24 juin 2022. Les cours étaient principalement dispensés le

soir (18h - 20h) et le samedi matin (8h -12h), afin de permettre aux participants d'exercer une activité professionnelle en parallèle. Par ailleurs, les cours étaient enregistrés et pouvaient être écoutés en différé. Il était tout à fait envisageable de travailler à 100% en parallèle de cette formation, raison pour laquelle il postulait régulièrement pour des postes à plein temps. Dès le mois de septembre 2022, il prévoyait d'effectuer un stage d'avocat qui mettrait ainsi un terme à sa demande d'indemnités auprès de l'assurance-chômage.

L'assuré a notamment transmis les courriels échangés avec son ancien employeur, dont :

- Un courriel du 2 février 2021, dans lequel son ancien employeur a invoqué un nouveau contrat pour 8 mois dès le 1er mai 2021 avec les conditions salariales souhaitées;
- Un courriel du 3 février 2021 de l'assuré, indiquant que la prolongation débuterait le 1er juin 2021 et non le 1er mai 2021;
- Un courriel du 30 novembre 2021 de l'assuré, mentionnant un accord oral pour une éventuelle prolongation à fin février 2022, en utilisant son solde de vacances 2021 pour les deux dernières semaines de février.

h. Par « attestation de l'employeur » reçue le 11 mars 2022 par la caisse, l'ancien employeur du recourant a indiqué que le contrat était de durée indéterminée pour un emploi à plein temps immédiatement avant le départ de l'assuré. Le contrat avait été résilié le 23 décembre 2021 pour le 28 février 2022 par démission de l'assuré.

i. Le 23 mars 2022, sollicité par l'OCE sur les motifs qui justifiaient sa démission, l'assuré a renvoyé à son courrier du 8 mars 2022.

B. **a.** Par décision du 24 mars 2022, l'OCE a déclaré l'assuré apte au placement à 50% du 1er mars 2022 au 24 juin 2022. Dans le procès-verbal du 2 mars 2022, il avait été relevé que l'assuré avait commencé l'ECAV et qu'à terme, les cours devaient être exclusivement suivis en présentiel. Les horaires de cours se déroulaient les lundis de 12h à 20h, les mardis de 14h à 20h, les mercredis de 16h à 20h, les jeudis de 18h à 20h, les vendredis de 12h à 20h et les samedis de 8h à 12h. Il était établi que l'assuré avait démissionné de son dernier emploi à plein temps pour s'inscrire à l'assurance-chômage à 100% et bénéficier d'indemnités dès le 1er mars 2022. Ce taux d'activité correspondait aux taux qu'il exerçait dans son dernier rapport de travail. Bien que l'assuré eût déclaré rechercher un emploi à 100%, l'ECAV a confirmé que la session durait un seul semestre, que le programme était très dense et nécessitait beaucoup de travail personnel en dehors des périodes de cours et que le temps de formation représentait au moins un 50%. Les étudiants n'avaient toutefois aucune obligation légale de réduire leur taux d'activité s'ils étaient en emploi parallèlement à l'ECAV. Il convenait ainsi de retenir que l'assuré ne présentait qu'une disponibilité de 50% au maximum pour un emploi salarié dès le premier jour de son inscription.

b. Par courrier du 13 avril 2022, l'assuré a formé opposition à la décision précitée, en concluant à sa reconsidération. Il contestait la qualification de démission au sens stricte du terme de son poste et renvoyait sur ce point à son courrier du 8 mars 2022. En outre, à l'exception des cours ordinaires (18h15 à 20h les lundis, mardis, mercredi et les jeudis ainsi que de 12h15 à 14h les vendredis), le planning des horaires de cours variait d'une semaine à l'autre. La moyenne des cours s'élevait à 19 périodes de 45 minutes soit à 14 heures effectives de cours par semaine. Par ailleurs, une grande retenue devait être faite compte tenu de la disponibilité des enregistrements sur une plateforme permettant le visionnage de cours en différé. Il n'existait aucun obstacle à l'exercice d'une activité à temps plein et à l'affectation sur son temps libre, soirée et week-end, à sa formation. La recommandation faite par l'ECAV ne pouvait être retenue comme justification d'une disponibilité restreinte de l'étudiant sur le marché du travail.

c. Par décision du 13 mai 2022, la caisse a suspendu le droit de l'assuré à l'indemnité de chômage pour une durée de 35 jours, au motif qu'il s'était retrouvé sans travail par sa propre faute.

d. Par certificat de travail du 19 mai 2022, l'ancien employeur de l'assuré a mentionné que l'assuré avait quitté son emploi de son plein gré et en raison de la poursuite de sa formation académique.

e. Par décision du 24 mai 2022, l'OCE a rejeté l'opposition du 13 avril 2022 de l'assuré et confirmé la décision du 24 mars 2022, en retenant que l'assuré n'apportait aucun élément nouveau permettant de revoir la décision litigieuse. Il ressortait du site internet de l'ECAV que l'enseignement se déroulerait en présentiel tout en assurant, lorsque cela était possible, la mise à disposition du contenu des cours à distance (streaming et enregistrements). La règle restait toutefois le présentiel et il ne s'agissait pas d'un enseignement hybride, mais d'une assistance ponctuelle pour des personnes que la maladie empêcherait d'assister aux cours. L'OCE a également relevé que l'assuré avait reçu la confirmation de son inscription à l'ECAV le 14 décembre 2021, soit quelques jours avant sa démission. Au surplus, sa formation avait débuté le 21 février 2022 et son dernier jour de travail avait été le 18 février 2022. Aucun élément au dossier ne corroborait la disponibilité du recourant à 100% pour un emploi parallèlement à sa formation.

C. **a.** Le 25 juin 2022, l'assuré a recouru auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice contre la décision précitée, en concluant, principalement, à son annulation et à la constatation de son aptitude au placement à 100% du 1er mars au 24 juin 2022, subsidiairement, à l'annulation de la décision et au renvoi de la cause à l'intimé pour nouvelle décision. Il a relevé s'être rendu le 22 avril 2022 à un entretien professionnel pour un poste à 100% auprès d'une fiduciaire. Par ailleurs, en s'abstenant de se prononcer sur les horaires de formation contestés dans son opposition du 13 avril 2022, l'OCE avait violé son droit d'être entendu, plus particulièrement son droit de se prononcer sur les faits

de nature à influencer le sort du litige. Il a soutenu également que l'intimé avait constaté de manière inexacte les faits et avait consacré un abus du pouvoir d'appréciation. Son dossier d'inscription à l'ECAV avait été envoyé le 18 octobre 2021 et la confirmation d'inscription avait été reçue le 14 décembre 2021, de sorte qu'il n'existait pas de rapport de causalité entre la fin des rapports de travail et le courrier de confirmation d'inscription. Un accord portant sur la fin des rapports de travail pour le 31 janvier 2022 avait été conclu avec son employeur, et prolongé par la suite d'un mois. En raison de son solde de vacances, son dernier jour effectif avait été le 18 février 2022. Il n'y avait pas non plus de lien entre son dernier jour de travail et la date de début de formation. En ce que l'OCE avait fait référence à la décision du 13 mai 2022 de la caisse, le recourant a relevé qu'il s'agissait de faits relatifs à une autre décision qui était susceptible d'être contestée au moyen d'une opposition. Afin d'éviter de le sanctionner deux fois pour la même cause, l'intimé ne devait pas considérer ces faits dans la motivation de sa décision. Enfin, le recourant s'est prévalu d'une violation du droit, ainsi que d'un excès et abus du pouvoir d'appréciation. Il était en effet concevable de concilier sa formation et une activité professionnelle à 100%. Dans l'hypothèse où le recourant se serait trouvé dans une situation d'incompatibilité entre sa formation et une activité professionnelle, il aurait donné la priorité à l'activité professionnelle. Des rattrapages aux examens étaient en outre prévus du 12 au 16 septembre 2022, de sorte qu'il aurait eu une deuxième chance. De surcroît, les étudiants utilisaient dans la pratique la plateforme de cours en ligne, afin de pouvoir travailler en parallèle à leur formation. Il avait lui-même bénéficié de ce système en exerçant une activité à 50% en parallèle à son bachelor.

b. Dans sa réponse du 14 juillet 2022, l'OCE, considérant que le recourant n'avait apporté aucun élément nouveau susceptible de conduire à une appréciation différente du cas, a persisté intégralement dans les termes de sa décision du 24 mai 2022.

c. Par écriture du 16 août 2022, le recourant a persisté dans ses conclusions.

EN DROIT

1. Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), la chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA - RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0).

Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

2. Interjeté en temps utile, le recours est recevable (art. 60 LPGA).

3. Le litige porte sur l'aptitude au placement du recourant entre le 1er mars et le 24 juin 2022.

4. En premier lieu se pose la question de savoir si l'intimé a respecté le droit d'être entendu.

4.1 Selon l'art. 29 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), toute personne a droit, dans une procédure judiciaire ou administrative, à ce que sa cause soit traitée équitablement et jugée dans un délai raisonnable (al. 1). Les parties ont le droit d'être entendues (al. 2).

La jurisprudence a déduit du droit d'être entendu le droit pour le justiciable de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 132 V 368 consid. 3.1 et les références), ainsi que le devoir pour l'autorité de motiver sa décision, afin que le destinataire puisse la comprendre, la contester utilement s'il y a lieu et que l'autorité de recours puisse exercer son contrôle.

La violation du droit d'être entendu – pour autant qu'elle ne soit pas d'une gravité particulière – est cependant réparée lorsque la partie lésée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen. Au demeurant, la réparation d'un vice éventuel ne doit avoir lieu qu'à titre exceptionnel (ATF 124 V 180 consid. 4a ; arrêt du Tribunal fédéral 9C_181/2013 du 20 août 2013 consid. 3.3).

4.2 En l'espèce, le recourant soutient que l'intimé aurait dû se prononcer sur les horaires de la formation contestés par le recourant dans son opposition. Or, l'intimé a retranscrit dans sa décision sur opposition du 24 mai 2022, l'horaire tel qu'il a été contesté par le recourant et a considéré qu'il ne s'agissait là pas d'un élément nouveau permettant de revoir la décision litigieuse.

Quoiqu'il en soit, le recourant a pu faire valoir ses observations et ses objections dans le cadre de la procédure de recours. Ainsi, une éventuelle violation du droit d'être entendu du recourant, au stade de l'opposition, a pu être réparée par devant la chambre de céans, laquelle dispose d'un plein pouvoir d'examen.

Par conséquent, le grief tiré de la violation du droit d'être entendu est infondé.

5.

5.1 Conformément à l'art. 8 al. 1 LACI, l'assuré doit, pour bénéficier de cette prestation prévue par l'art. 7 al. 2 let. a LACI, notamment être apte au placement (let. f).

Selon l'art. 15 al. 1 LACI est réputé apte à être placé le chômeur qui est disposé à accepter un travail convenable et à participer à des mesures d'intégration et qui est en mesure et en droit de le faire.

L'aptitude au placement comprend ainsi deux éléments : la capacité de travail, d'une part, c'est-à-dire la faculté de fournir un travail – plus précisément d'exercer une activité lucrative salariée – sans que l'assuré en soit empêché pour des causes inhérentes à sa personne, et, d'autre part, la disposition à accepter un travail convenable au sens de l'art. 16 LACI, ce qui implique non seulement la volonté de prendre un tel travail s'il se présente, mais aussi une disponibilité suffisante quant au temps que l'assuré peut consacrer à un emploi et quant au nombre des employeurs potentiels (ATF 125 V 51 consid. 6a, 123 V 216 consid. 3 et la référence).

5.2 Selon la jurisprudence est notamment réputé inapte au placement l'assuré qui n'a pas l'intention ou qui n'est pas à même d'exercer une activité salariée, parce qu'il a entrepris - ou envisage d'entreprendre - une activité lucrative indépendante, cela pour autant qu'il ne puisse plus être placé comme salarié ou qu'il ne désire pas ou ne puisse pas offrir à un employeur toute la disponibilité normalement exigible (ATAS/288/2022 du 23 mars 2022 consid. 4.1). Par ailleurs, l'aptitude au placement doit être admise avec beaucoup de retenue lorsque, en raison de l'existence d'autres obligations ou de circonstances particulières, un assuré désire seulement exercer une activité lucrative à des heures déterminées de la journée ou de la semaine. Un chômeur doit être considéré comme inapte au placement lorsqu'une trop grande limitation dans le choix des postes de travail rend très incertaine la possibilité de trouver un emploi. Peu importe, à cet égard, le motif pour lequel le choix des emplois potentiels est limité (ATF 120 V 385 consid. 3a ; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 26 ad art. 15 LACI et les références citées). Dans l'arrêt 8C_65/2020 du 24 juin 2020, le Tribunal fédéral a considéré que l'aptitude au placement doit être niée pour un assuré qui avait refusé à deux reprises d'offrir ses services pour des activités lucratives, au motif que les horaires de travail ne lui convenaient pas pour des raisons d'ordre personnel (postes incompatibles avec la garde partagée de son fils).

L'aptitude au placement n'est pas sujette à fractionnement, en ce sens qu'il existerait des situations intermédiaires entre l'aptitude et l'inaptitude au placement (par exemple une aptitude seulement « partielle ») auxquelles la loi attacherait des conséquences particulières. Lorsqu'un assuré est disposé à n'accepter qu'un travail à temps partiel – jusqu'à concurrence au moins de 20% d'un horaire de travail complet (cf. art. 5 OACI) –, il convient non pas d'admettre une aptitude au placement partielle pour une perte de travail de 100%, mais à l'inverse, d'admettre purement et simplement l'aptitude au placement de l'intéressé dans le cadre d'une perte de travail partielle (ATF 136 V 95 consid. 5.1 ; ATF 126 V 124 consid. 2 ; ATF 125 V 51 consid. 6a ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_908/2014 du 18 mai 2015 consid. 3 et les références citées). C'est sous l'angle de la perte de travail à prendre en considération (cf. art. 11 al. 1 LACI) qu'il faut, le cas échéant, tenir compte du fait qu'un assuré au chômage ne peut ou ne veut pas travailler à

plein temps (ATF 126 V 124 consid. 2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_908/2014 précité consid. 3 ; RUBIN, op. cit., n. 5 ad art. 15 LACI).

Un étudiant est réputé apte au placement s'il est disposé et en mesure d'exercer de manière durable, tout en poursuivant ses études, une activité à plein temps ou à temps partiel. En revanche, il faut nier sa disponibilité au placement et donc son aptitude au placement s'il ne désire exercer une activité lucrative que pour de brèves périodes ou sporadiquement, notamment pendant les vacances semestrielles (ATF 120 V 385 consid. 4, 120 V 392 consid. 2a et les références; cf. aussi RUBIN, op. cit., n. 32 ad art. 15). Selon la jurisprudence, lorsqu'un assuré fréquente un cours durant la période de chômage (sans que les conditions des art. 59 ss LACI soient réalisées), il doit, pour être reconnu apte au placement, être disposé - et être en mesure de le faire - à arrêter le cours pour reprendre un emploi, tout en remplissant pleinement son obligation de recherches d'emploi. Les exigences en matière de disponibilité et de flexibilité sont plus élevées lorsqu'il s'agit d'un assuré suivant un cours de par sa propre volonté et à ses frais. Il est alors tenu de poursuivre ses recherches d'emploi de manière qualitativement et quantitativement satisfaisantes et être disposé à interrompre le cours en tout temps. Cette dernière condition doit toutefois découler de données objectives; de simples allégations de l'assuré ne suffisent pas (ATF 122 V 265 consid. 4 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_742/2019 du 8 mai 2020 consid. 3.4 ; 8C_474/2017 du 22 août 2018 consid. 5.2 ; 8C_524/2009 du 11 janvier 2010 ; C 136/02 du 4 février 2003 consid. 1.3).

L'administration doit se fonder sur le caractère vraisemblable de la possibilité d'interrompre la formation dans de brefs délais et sur la volonté de l'assuré de le faire. Toutes les circonstances doivent être examinées, telles que le coût de la formation, l'ampleur de celle-ci et le moment de la journée où elle a lieu, la possibilité de remboursement partiel en cas d'interruption de celle-ci et le comportement de l'assuré (arrêt du Tribunal fédéral 8C_891/2012 du 29 août 2013 consid. 7.2 ; RUBIN, op. cit., n. 50 ad art. 15 LACI et les références citées).

Pour un étudiant, le fait d'avoir régulièrement travaillé à temps partiel (par exemple le soir) constitue un indice d'aptitude au placement souvent déterminant. Même lorsque la disponibilité en journée est douteuse, il faudra toujours examiner si, en fonction des recherches d'emploi effectuées, les chances de conclure un contrat sont réelles, par exemple lorsque le type d'emploi recherché est généralement exercée en soirée (RUBIN, op. cit., n. 32 ad art. 15).

Le Tribunal fédéral a considéré comme non arbitraire et non manifestement inexact de retenir que la préparation à l'examen d'accès à la profession d'avocat équivalait à un emploi à plein temps durant environ six mois (arrêt du Tribunal fédéral 8C_431/2012 du 12 décembre 2012, publié in DTA 2013 n. 7 p. 175). Concernant une pharmacienne inscrite en tant que demandeuse d'emploi à 100% depuis le 10 janvier 2019, qui effectuait un DAS (Diploma of Advances Studies) à l'Université – de septembre 2018 à juin 2019 à raison de trois jours consécutifs de

cours par mois, il a jugé que celle-ci présentait certes une aptitude au placement, mais pour une disponibilité de 85% seulement, en soulignant les moyens importants et les efforts significatifs investis par l'assurée en vue d'obtenir son DAS. Elle avait accompli sa formation de sa propre initiative, aux fins d'une reconversion professionnelle rendue nécessaire notamment par des problèmes de santé. La formation s'était étalée sur une longue période, à savoir dix mois. En sus des trois jours de cours par mois, l'assurée étudiait entre 10 et 20 heures par mois à domicile, selon ses dires. Elle n'avait pas allégué que les coûts relativement élevés (CHF 8'550.- à sa charge) auraient été, en tout ou partie, assumés par un employeur. Elle n'avait pas non plus déclaré qu'en cas d'interruption de sa formation, un report des cours ou un remboursement étaient envisageables. Enfin, son insistance à défendre la compatibilité de sa formation avec un emploi à plein temps laissait penser qu'elle n'aurait pas facilement renoncé à cette formation pour un employeur qui se serait opposé à tout aménagement de ses horaires de travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C_742/2019 précité).

Dans un cas où les cours étaient dispensés le vendredi et le samedi, une semaine sur deux, le Tribunal fédéral a retenu que, lorsque les heures de travail liées à une formation en cours d'emploi peuvent être effectuées le soir ou le week-end, elles n'ont pas à être déduites du temps disponible pour une activité lucrative ; retenir le contraire irait à l'encontre d'un des objectifs visés par ce genre de formations qui est de permettre aux personnes intéressées de maintenir leur place de travail et, dans la mesure du possible, leur taux d'activité. Dans ces conditions, la cour cantonale n'avait pas violé le droit fédéral en considérant que l'assuré était apte au placement à un taux d'activité de 90% (arrêt du Tribunal fédéral 8C_14/2015 du 18 mai 2015 consid. 4.3).

Dans un arrêt ATAS/288/2022 du 23 mars 2022, la chambre de céans a considéré que l'on pouvait admettre au degré de la vraisemblance prépondérante qu'un père de famille cherchait un emploi à 100% de durée indéterminée, bien qu'il suivait une formation impliquant des horaires obligatoires du mardi de 16h15 à 17h45 et du mercredi de 16h15 à 17h45 et 4 périodes de 45 minutes le jeudi matin à partir de 8h10. La chambre de céans avait retenu que sa priorité devait être de retrouver un emploi stable lui permettant de subvenir aux besoins de sa famille. Ainsi, s'il avait trouvé un emploi de durée indéterminée à 100%, il aurait sans doute cessé sa formation et il aurait pu aménager sa formation ou la reporter, sans frais excessifs.

En revanche dans un arrêt ATAS/1249/2021 du 7 décembre 2021, la chambre de céans a refusé l'aptitude au placement de 100% d'un assuré qui suivait une formation impliquant environ 23 heures de cours et 23 heures de devoirs par semaine.

6. En ce qui concerne la preuve, le juge des assurances sociales fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un

fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 126 V 353 consid. 5b ; ATF 125 V 193 consid. 2 et les références ; cf. ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 135 V 39 consid. 6.1 et la référence).

7.

7.1 En l'espèce, il est établi que le recourant était disposé à accepter un travail convenable et à participer à des mesures d'intégration. Comme rappelé ci-avant, l'aptitude au placement n'est pas fractionnable. La formation elle-même n'entrave pas l'aptitude au placement du recourant, du moins à temps partiel, puisqu'il ne s'agit pas d'une formation à temps plein, mais d'une formation continue pouvant en principe être effectuée en cours d'emploi. Le recourant ne se trouve par ailleurs pas dans la situation d'un étudiant qui désire exercer une activité lucrative que durant de brèves périodes ou sporadiquement.

7.2 Quant à l'étendue de la perte de travail à prendre en considération durant la période du 1er mars 2022 au 24 juin 2022, elle doit être en principe déterminée par rapport au dernier contrat de travail avant la survenance du chômage (cf. notamment ATF 125 V 51 consid. 6c/aa ; ATAS/332/2022 du 11 avril 2022), soit, en l'occurrence, un poste à 100%.

Toutefois, dans le cas d'espèce, avant la perte de son emploi et son inscription au chômage, le recourant ne suivait pas encore sa formation en parallèle de son emploi à 100%.

En outre, sur la base des pièces au dossier, la chambre de céans estime établi, au degré de la vraisemblance prépondérante, que le recourant a quitté son ancien emploi à temps plein afin de disposer du temps suffisant pour sa nouvelle formation. En effet, contrairement aux allégations du recourant, les éléments du dossier ne permettent pas de considérer qu'il s'agissait d'un contrat de durée déterminée. Aucune durée d'engagement n'est stipulée dans le contrat de travail du 18 septembre 2018, ni dans l'avenant du 8 février 2021. Par ailleurs, on ne voit pas, dans une telle hypothèse, pour quel motif le recourant aurait pris le soin de résilier le 23 décembre 2021 son contrat alors même que ce dernier aurait pris fin automatiquement, ce d'autant moins si l'on prend en compte sa formation juridique. S'agissant des courriels échangés avec son ancien employeur au sujet de la durée du contrat, il en ressort que les deux « prolongations » mentionnées coïncidaient avec le début de l'ECAV : la première de 8 mois à partir du 1er juin 2021 conduisait l'échéance du contrat à fin janvier 2022, et la deuxième pour le mois de février 2022 repoussait le dernier jour effectif de travail, avec réduction du solde des vacances, au 18 février 2022. La simultanéité entre le dernier jour de travail effectif, le 18 février 2022, et le premier jour de formation,

le 21 février 2022, va également dans le sens d'un abandon de l'ancienne activité pour pouvoir consacrer davantage de temps à sa formation. Par ailleurs, cela correspond également au certificat de travail du 19 mai 2022, dans lequel l'ancien employeur du recourant indique que ce dernier l'a quitté en vue de la poursuite de sa formation académique. Ce certificat concorde en outre avec l'attestation de l'employeur qui a précisé qu'il s'agissait d'un rapport de travail de durée indéterminée qui avait pris fin par la démission du recourant. Au degré de la vraisemblance prépondérante, il doit dès lors être admis que le recourant ne souhaitait pas poursuivre son ancienne activité à temps plein en parallèle de sa nouvelle formation.

7.3 Afin de déterminer à quel taux le recourant était en mesure d'exercer une activité lucrative en parallèle de sa formation, il y a lieu de se fonder sur l'horaire des cours de celle-ci.

D'après la grille horaire 2022 de l'ECAV, les enseignements semestriels avaient lieu du lundi au jeudi de 18h15 à 20h, et le vendredi entre 12h15 et 14h. Les ateliers se déroulaient principalement le vendredi de 18h15 à 20h, et le samedi de 08h15 à 12h. Selon le recourant, il était ainsi disponible pour exercer une activité lucrative durant la journée, tout en consacrant son temps libre et les week-ends à la préparation des cours.

Conformément à la jurisprudence du Tribunal fédéral précitée, les heures de travail liées à une formation en cours d'emploi qui peuvent être effectuées le soir ou le week-end n'ont pas à être déduites du temps disponible pour une activité lucrative. Toutefois, en l'espèce, certains « ateliers et compléments d'ateliers » se déroulaient pendant la semaine en dehors des horaires. Sur les 15 semaines de formation (du 21 février au 4 juin 2022), la formation se composait d'un total d'environ 64 heures et 45 minutes de cours pendant des heures de travail habituelles, soit en semaine avant 18h. Des leçons supplémentaires pouvaient aller d'1 heure et 45 minutes à 10 heures et 45 minutes de cours par semaine, en plus des enseignements les soirs et les samedis. Enfin, la présence du recourant était obligatoire du 21 juin au 24 juin 2022 lors de la session d'examens, ainsi qu'éventuellement le vendredi 3 juin 2022, en fonction de la préparation des étudiants à l'examen d'expression orale. Partant, le temps de formation ne parait pas compatible avec un emploi à temps plein. La nécessité d'accorder des congés de plusieurs heures durant plusieurs jours différents est certainement un frein pour un éventuel nouveau employeur voulant engager un employé à 100%. À relever que ses absences ne pourraient pas être compensées le soir par le recourant, puisque ce dernier devait se rendre à ses cours de 18h15 à 20h.

S'agissant de la possibilité de suivre les cours en streaming ou enregistrés, comme le recourant l'a expliqué dans son courriel du 31 janvier 2022 à l'intimé, il ne pouvait à ce moment pas encore connaître les modalités de l'enseignement. Lors de l'entretien de conseil du 2 mars 2022, le recourant a indiqué qu'à terme les cours seraient donnés exclusivement en présentiel. En outre, d'un point de vue

objectif, il n'est pas plausible que le recourant pourrait suivre en différé durant son temps libre les nombreuses heures de cours qui ont eu lieu pendant la journée. Dans un poste à 100%, il devrait travailler environ 41 heures par semaine (41.2 en 2021 pour les travailleurs occupés dans les activités juridiques et comptables à Genève selon l'Office fédéral de la statistique, Durée normale du travail dans les entreprises selon les sections économiques [NOGA 2008] et les cantons, en heures par semaine) en plus des 12,5 heures d'enseignement les soirs et les samedis matins. Cela lui laisserait le samedi après-midi et le dimanche pour suivre en distanciel les « ateliers et compléments d'ateliers » et les cours des vendredis midis (12h15 - 14h), ainsi que pour l'étude des matières enseignées (exercices, travaux à rendre, préparation aux examens, etc.). Un tel emploi du temps paraît difficilement réalisable.

Il convient également de relever que, selon la direction de l'ECAV, le temps de formation représente au moins un 50% en raison de la courte durée de la session et du programme très dense nécessitant beaucoup de travail personnel.

Certes, le recourant s'est présenté à un entretien d'embauche pour un poste à temps plein le 22 avril 2022. Il a effectué, de février 2022 à juin 2022, des recherches d'emploi portant sur des emplois à temps plein et à temps partiel. Toutefois, ses démarches n'ont pas abouti à un engagement, de sorte qu'il ne peut en être conclu que le recourant aurait accepté un emploi à 100% pendant la période en cause. Enfin, dans la mesure où le recourant avait la perspective d'un stage d'avocat en septembre 2022 et souhaitait améliorer son employabilité par cette formation, rien ne permet objectivement de considérer que s'il avait trouvé un emploi à durée indéterminée à 100%, il aurait sans doute cessé sa formation.

Au vu de ces éléments, la décision de l'intimé limitant l'aptitude au placement du recourant à 50% du 1er mars 2022 au 24 juin 2022 est justifiée. Aucun abus du pouvoir d'appréciation ne saurait dès lors lui être reproché.

8. Le recours sera par conséquent rejeté.

9. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. fbis a contrario LPGA).

PAR CES MOTIFS,
LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :

Statuant

À la forme :

1. Déclare le recours recevable.

Au fond :

2. Le rejette.
3. Dit que la procédure est gratuite.
4. Informe les parties de ce qu'elles peuvent former recours contre le présent arrêt dans un délai de 30 jours dès sa notification auprès du Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 LUCERNE), par la voie du recours en matière de droit public, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral, du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110); le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire; il doit être adressé au Tribunal fédéral par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi.

La greffière	La présidente suppléante
Nathalie LOCHER	Maya CRAMER

Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'au Secrétariat d'État à l'économie par le greffe le